

Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014

Factors Connected With Employee Employment Motivation In General Hospital Regional North Paser Regional East Kalimantan, Year 2014

Sisvana Damayanti

Program Pasca Sarjana Kajian Administrasi Rumah Sakit
Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia

*Email: dsisvana@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara karakteristik pegawai tetap, faktor *satisfiers* dan faktor *dissatisfiers* terhadap motivasi kerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Penelitian dilakukan pada Mei hingga Juni 2014 menggunakan instrumen kuesioner dengan pertanyaan tertutup. Analisis dilakukan pendekatan kuantitatif dengan desain studi *cross sectional*. Sampel dari penelitian adalah 138 orang dari 181 total populasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 57,2% responden memiliki motivasi kerja kurang baik, dan 42,8% responden memiliki motivasi kerja baik, serta variabel yang paling dominan dengan motivasi kerja adalah variabel keamanan kerja. Disarankan Rumah Sakit memiliki kebijakan khusus tentang keamanan kerja pegawai tetapnya seperti mengadakan transportasi antar jemput karyawan, rutin melakukan pemeriksaan kesehatan pegawai tetapnya dan mengkalibrasi alat-alat kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Pegawai Tetap, Rumah Sakit.

ABSTRACT

The study aims to determine the relationship between the characteristics of a permanent employee, factors satisfiers and dissatisfiers factors on employee motivation remains in District General Hospital North Penajam Paser. The study was conducted in May and June 2014 using a questionnaire with closed questions. Analyses were performed quantitative approach with a cross-sectional study design. The sample of the study was 138 from 181 people of the total population. The results of this study indicate that as many as 57,2% of respondents have less motivation to work better, and 42,8% of respondents have a good motivation to work, as well as the most dominant variable with a variable work motivation is job security. Hospitals are advised to have a specific policy about job security as permanent employees holding shuttle transportation employees, routine health check and calibrate its permanent employee health equipment in the District General Hospital North Penajam Paser.

Keywords: Work motivation, Permanent Employee, Hospital.

PENDAHULUAN

Era globalisasi ekonomi yang disertai dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, berdampak pada sangat ketatnya persaingan. Cepatnya perubahan yang terjadi menuntut kualitas sumber daya manusia mempunyai keterampilan dan keahlian kerja.

Masyarakat semakin kritis dan menuntut kualitas pelayanan yang lebih baik sehingga strategi pelayanan kesehatan terutama rumah sakit saat ini berorientasi kepada kepuasan. Pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas akan dapat memberikan kepuasan kepada pengguna jasa pelayanan sehingga diharapkan komplain akan dapat diminimalisir (Maryam, 2009).

Tingginya angka GDR (*Gross Death Rate*) dan NDR (*Net Death Rate*) menunjukkan bahwa kualitas pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur masih rendah. Kualitas pelayanan rumah sakit juga ditentukan oleh pelayanan yang diberikan oleh petugas pemberi pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. Kinerja dan produktifitas pelayanan oleh petugas pemberi layanan dipengaruhi oleh motivasi kerja petugas pemberi layanan tersebut dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien (Aswat, 2010).

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur adalah rumah sakit milik daerah. Rumah sakit ini adalah rumah sakit satu-satunya di Kabupaten Penajam Paser Utara dan telah berdiri sejak tahun 2007. Seiring waktu berjalan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur banyak membenahi dirinya. Namun tetap saja komplain pasien banyak yang datang mengkritik pelayanan di rumah sakit. Salah satunya mengenai pelayanan di rumah sakit tentang layanan dokter tidak tepat waktu (Tribun Kaltim, 2013), disiplin pegawai negeri sipil masih rendah (Balikpapan Pos, 2012; Tribun Kaltim, 2010), petugas keamanan di rumah sakit yang kurang (Kaltim Post, 2013), kinerja perawat yang kurang (Kaltim Post, 2012), petugas yang tidak ramah, petugas yang tidak berada di tempat, angka rujukan yang tinggi dikarenakan petugas yang tidak berada di tempat (survei pengaduan masyarakat, 2008), bila melanggar aturan disiplin akan dikenai sanksi berupa pemotongan insentif bagi pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Penajam Paser Utara (Kaltim Post, 2010; Balikpapan Pos, 2010).

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur yang diwakili oleh Direktur melakukan janji perbaikan layanan yang disaksikan oleh Bupati Penajam Paser Utara, Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Penajam Paser Utara, Lembaga Swadaya Masyarakat Tahun 2009, namun masih saja petugas sering tidak berada di tempat, padahal mereka adalah pegawai tetap di rumah sakit, bekerja sebagai pegawai negeri sipil daerah di Kabupaten Penajam Paser Utara. Survei juga pernah dilakukan oleh Organisasi dan Tata laksana Sekretariat Kabupaten Penajam Paser Utara mengenai Indeks Kepuasan Masyarakat tentang pelayanan publik di Rumah Sakit

Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, dimana terdapat 2 unsur yang bernilai tidak baik yaitu unsur kecepatan pelayanan dan kenyamanan lingkungan (Ortal, 2012). Berdasarkan jabaran tersebut di atas, peneliti tertarik untuk meneliti dan mengambil judul penelitian mengenai "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014".

Rumusan Masalah

Sebagai pegawai tetap harus mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku, namun kenyataannya banyak pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur yang tidak mematuhi peraturan-peraturan yang ada di rumah sakit, seperti tidak mengikuti apel pagi ataupun apel siang, datang ke kantor terlambat, pulang kantor lebih cepat, bahkan hanya datang ke rumah sakit hanya 3 hari dalam 1 minggu, padahal mereka semua adalah pegawai negeri sipil yang harus mentaati peraturan yang berlaku mengenai disiplin pegawai negeri sipil. Seperti data yang didapatkan dari Balikpapan Post 28 Desember 2012, dilakukan sidak apel pagi oleh Inspektur Inspektorat terdapat 50 orang yang tanpa keterangan, serta data absensi tahun 2014 yang bersumber dari kepegawaian RSUD Kab. PPU pada bulan April ada 2 orang tanpa keterangan masing-masing 16 hari dan 12 hari, bulan Mei ada 3 orang masing-masing 2 hari, 1 hari, 1 hari. Faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur tahun 2014 belum diketahui. Oleh karena itu peneliti bermaksud untuk meneliti faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014.

Tujuan Penelitian

Tujuan Umum

Diketuinya faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014.

Tujuan Khusus

1. Diketuinya hubungan antara karakteristik (jenis kelamin, umur, pendidikan, lama kerja) pegawai

- tetap dengan motivasi kerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur.
2. Diketahuinya hubungan antara faktor *satisfiers/intrinsic* (prestasi, penghargaan atau *recognition*, pekerjaan itu sendiri atau *work it self*, tanggung jawab atau *responsibility*, kesempatan untuk maju atau *the possibility of growth*) terhadap motivasi kerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur.
 3. Diketahuinya hubungan antara faktor *dissatisfiers/ekstrinsik* (kondisi kerja fisik, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, gaji, keamanan kerja) terhadap motivasi kerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur.
 4. Diketahuinya faktor-faktor yang paling dominan berhubungan dengan motivasi kerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu: *Pertama*: kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factors*. *Maintenance factors* (faktor pemeliharaan) berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan, dan seterusnya. Hilangnya faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (*dissatisfiers* = faktor higienis) dan tingkat absensi serta *turnover* pegawai akan meningkat. Ketika orang merasa nyaman dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung untuk menyebutkan faktor-faktor intrinsik yang timbul dari pekerjaan itu sendiri, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab. Disisi lain, ketika mereka merasa tidak puas dari konteks pekerjaan, seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, hubungan antarpribadi, dan kondisi kerja (Robbins, Coulter, 2010). Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.

Kedua: faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik (Sedamayanti, 2014).

Jika kondisi ini tidak ada, tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor ini dinamakan *satisfiers* atau *motivators* yang meliputi (Notoadmodjo, 2009):

Notoadmodjo (2007; 2009) faktor-faktor *satisfiers* atau *motivators* yang meliputi;

1. Prestasi (*achievement*).
2. Penghargaan (*recognition*).
3. Tanggung jawab (*responsibility*).
4. Kesempatan untuk maju (*possibility of growth*).
5. Pekerjaan itu sendiri (*work itself*).

Notoadmodjo (2009) faktor-faktor *dissatisfier* atau *Hygiene* yang meliputi;

1. Kondisi kerja fisik.
2. Hubungan interpersonal.
3. Kebijakan dan administrasi perusahaan.
4. Pengawasan.
5. Gaji.
6. Keamanan kerja.

Kerangka konsep ditampilkan dalam gambar 1.

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain studi *Cross Sectional* (Dahlan, 2012) dimana peneliti ingin melihat motivasi kerja pegawai tetap serta faktor-faktor yang berhubungan. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. Penelitian adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh 138 orang responden yaitu pegawai tetap yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara pada tanggal 19 Mei 2014 s/d tanggal 9 Juni 2014 atau sekitar 18 hari kerja. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan diisi oleh responden. Kuesioner motivasi

kerja menggunakan teknik pengukuran skala peringkat (*rating scale*). Sebelum penelitian dilakukan terlebih dahulu dilakukan uji coba kuesioner penelitian kepada sekitar 30 responden yang berbeda dari sampel penelitian untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari kuesioner yang telah dibuat. Analisis data dilakukan melalui penghitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Untuk kepentingan analisis data, data dikategorikan sebagai berikut:

Untuk menilai variabel *satisfiers* dan *dissatisfiers* beserta aspek-aspeknya, dikategorikan sebagai berikut:

- a. Persepsi Baik, bila total skor jawaban responden $> cut\ of\ point$ (median)
- b. Persepsi Kurang baik, bila total skor jawaban responden $\leq cut\ of\ point$ (median).

Kemudian dilakukan analisis statistik untuk melihat hubungan antara variabel-variabel penelitian, dengan melakukan uji data sebagai berikut: Analisis dilakukan melalui tiga tahap yaitu analisis univariat dengan distribusi frekuensi, analisis bivariat chi square untuk melihat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen, serta analisis multivariat untuk melihat variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen, dengan regresi logistik ganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil penelitian univariat karakteristik responden: jenis kelamin 73,9 % perempuan & 26,1 % laki-laki, umur ≤ 30 thn 34,8 % & > 30 thn 65,2%, tingkat pendidikan SMU 3,6 %; D3 67,4 %; D4/S1 26,1 %; S2/Spesialis 2,9 %, serta lama bekerja, ≥ 2 thn 97,1 % & < 2 thn 2,9%. Pada penelitian ini motivasi kerja yang paling besar adalah responden dengan motivasi kerja kurang baik yaitu sebesar 54,3%, sedangkan responden dengan motivasi kerja baik sebesar 45,7% (ditampilkan dalam tabel 1).

Pada penelitian ini motivasi kerja yang paling besar adalah responden dengan motivasi kerja kurang baik yaitu sebesar 54,3%, sedangkan responden dengan motivasi kerja baik sebesar 45,7%.

Dari table 2 diketahui bahwa persepsi pegawai tetap terhadap faktor karakteristik, *satisfiers*, dan *dissatisfiers* secara keseluruhan mempunyai hubungan yang

signifikan dengan motivasi kerja pegawai tetap. Untuk variabel karakteristik tidak ada yang signifikan berhubungan dengan motivasi kerja pegawai tetap, sedangkan dari faktor *satisfiers* tanggung jawab, kesempatan untuk maju dan pekerjaan itu sendiri memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja. Faktor *dissatisfiers* yaitu variabel kondisi kerja fisik, hubungan interpersonal, pengawasan, gaji, keamanan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja pegawai.

-2 Log likelihood=155,585a Likelihood Ratio

p-Value=0,000

Berdasarkan Tabel 3 terlihat signifikansi log likelihood $(0,000) < \alpha(0,05)$ mengindikasikan bahwa model adalah signifikan. Model regresi logistik di atas adalah: Log p (PPP) = -1,481 (kat-pekerjaan itu sendiri(1)) -1,000 (kategori hubungan interpersonal jawab(1)) -0,955 (kategori keamanan kerja (1)).

Nilai R Square model diatas 0,284 artinya, pengaruh faktor motivasi bersama-sama terhadap motivasi kurang baik pada pegawai tetap RSUD sebesar 28,4. Secara parsial yang berpengaruh terhadap motivasi kurang baik pada pegawai tetap RSUD adalah kategori pekerjaan itu sendiri, hubungan interpersonal, keamanan kerja. Dari hasil analisis multivariat didapatkan variabel yang berhubungan dengan motivasi kerja adalah pekerjaan itu sendiri, hubungan interpersonal dan keamanan kerja. Untuk melihat variabel mana yang paling dominan dapat dilihat dengan nilai OR pada tabel 6.46 Berdasarkan nilai OR variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara adalah Variabel keamanan kerja.

Pengaruh Karakteristik Individu, Faktor Satisfier, Faktor Dissatisfiers Terhadap Motivasi Kerja

a. Jenis Kelamin

Pria dengan beban keluarga tinggi berhubungan dengan peningkatan jam kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria yang beban keluarganya rendah. Sebaliknya, efek yang berlawanan terjadi pada wanita karena beban keluarga yang tinggi akan mengurangi jam kerja perminggu, sedangkan beban keluarga yang rendah akan meningkatkan jam kerja (Shye, 1991 dalam Ilyas, 2012). Weisman dan Teitelbaum 1987 dalam Ilyas, 2012) menemukan bahwa perbedaan efek dari variabel keluarga pada

pria dan wanita adalah komponen utama dalam keseluruhan perbedaan jenis kelamin dalam jam kerja per minggu. Pada penelitian ini didapatkan bahwa tidak ada hubungan signifikan jenis kelamin terhadap motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Aswat (2010).

b. Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dilalui seseorang amat mempengaruhi motivasi kerja yang bersangkutan. Seorang pegawai yang mempunyai pendidikan lebih tinggi biasanya akan lebih mudah termotivasi, karena ia sudah mempunyai pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang berpendidikan lebih rendah. (Kadarisman, 2013). Pada penelitian ini didapatkan bahwa tidak ada hubungan signifikan pendidikan terhadap motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Aswat (2010).

c. Umur

Tingginya beban kerja personel rumah sakit dapat berefek penurunan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat terjadi terutama bila naiknya beban kerja tanpa diikuti dengan peningkatan imbalan. Artinya, peningkatan produktivitas tidak berefek secara finansial terhadap personel: kalau demikian buat apa rajin rajin lebih baik tetap pada prestasi sebelumnya dengan penerimaan imbalan yang tetap. Bila ini dibiarkan terus terjadi dapat berefek kepada penurunan motivasi kerja yang selanjutnya berefek pada produktivitas kerja personel. Penurunan motivasi kerja dan prestasi bermuara kepada penurunan tingkat kepuasan kerja personel, dapat berefek langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja (Ilyas, 2013). Telah diketahui bahwa terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan usia seorang karyawan. Artinya, kecenderungan yang sering terlihat ialah bahwa semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerjanya pun biasanya semakin tinggi. Pada penelitian ini didapatkan bahwa tidak ada hubungan umur terhadap motivasi kerja. Hal ini berbeda dengan penelitian Aswat (2010), dimana penelitian Aswat menyatakan ada hubungan yang signifikan antara umur dengan motivasi kerja.

d. Lama Bekerja

Masa kerja seseorang dalam organisasi perlu diketahui karena masa kerja itu dapat merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam berbagai aspek/segi kehidupan

organisasional. Misalnya dikaitkan dengan produktivitas. Sering seorang manajer beranggapan bahwa semakin lama seseorang berkarya dalam suatu organisasi yang semakin tinggi pula produktivitasnya karena ia semakin berpengalaman dan keterampilannya menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya “dengan sendirinya” semakin tinggi pula. Tetapi berbagai penelitian yang dilakukan oleh para ilmuwan belum memberikan bukti yang konklusif bahwa memang demikianlah halnya. Artinya, asumsi manajer seperti itu belum dapat dibuktikan secara ilmiah. Lagi pula tidak ada hal yang terjadi “dengan sendirinya” dalam suatu organisasi. Robbins (2006) dalam Dewi (2010) yang menyatakan bahwa masa kerja dan kepuasan sering berkaitan positif, semakin lama seorang bekerja, maka akan semakin terampil dan berpengalaman pula dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Aswat (2010), dimana penelitian Aswat menyatakan tidak ada hubungan yang signifikan antara lama bekerja dengan motivasi kerja.

e. Prestasi

Menurut peneliti, berdasarkan data yang diperoleh bahwa pencapaian prestasi dalam diri pegawai tetap di rumah sakit belum maksimal, padahal salah satu tujuan pemberian pemberian motivasi kepada para karyawan adalah meningkatkan prestasi kerja. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa pada pegawai sebagai manusia, biasanya keinginan untuk mendorong pegawai yang bersangkutan untuk melakukan pekerjaan. Adapun pencapaian prestasi (*achievement*) dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian, prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, sikap yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Sebaiknya, jika seorang pegawai gagal meraih prestasi, akan menimbulkan rasa frustrasi dan tidak puas dalam diri seseorang. Hal ini akan berakibat timbulnya kecenderungan konflik di dalam lingkungan pekerjaan. Oleh sebab itu, seorang pimpinan harus selalu mencoba mendorong bawahannya agar mempunyai prestasi yang baik. Prestasi yang dicapai pegawai bukan saja meningkatkan motivasi bagi yang bersangkutan, tetapi juga menguntungkan organisasi dalam

usahanya meningkatkan produktifitas (Kadarisman, 2013).

f. Penghargaan

Menurut peneliti, ini berarti bahwa penghargaan di rumah sakit belum maksimal dijalankan, seperti responden yang tidak boleh mengajukan usul kepada atasan demi kemajuan di rumah sakit. Penghargaan baik finansial maupun non finansial sebaiknya diberikan ketika penghargaan tersebut sangat didambakan dan ini harus ditunjukkan kepada setiap anggota tim. Pemberian tanggung jawab berarti menerima risiko dan kepercayaan, tetapi banyak pemimpin enggan memberikan sejauh ini (Ilyas, 2003). Perlu dicatat bahwa tanggung jawab merupakan motivator yang berproses sangat kuat karena komponen ini menggambarkan suatu penghargaan terhadap kemampuan dan kompetensi (Ilyas, 2003).

g. Tanggung Jawab

Menurut peneliti ini berarti bahwa di rumah sakit masih terdapat pembagian tanggung jawab pekerjaan yang tidak jelas, perlu dicatat bahwa tanggung jawab merupakan motivator yang berproses sangat kuat karena komponen ini menggambarkan suatu penghargaan terhadap kemampuan dan kompetensi (Ilyas, 2003).

h. Kesempatan Untuk Maju

Menurut peneliti, ini berarti bahwa pengembangan potensi individu di rumah sakit masih belum terlaksana dengan baik. Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak lain, seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah kepada pegawai yang bersangkutan apakah akan memanfaatkan dengan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak. Berbagai kesempatan tersebut, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan di luar jam kerja atau berusaha supaya dialih tugaskan, apabila secara sukarela dimanfaatkan, maka akan berakibat secara positif bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri, akan tetapi juga bagi organisasi. Di samping manfaat profesional, ada pula manfaat psikologis bagi pegawai yang

bersangkutan karena kesediaan memanfaatkan berbagai kesempatan itu akan dipandang oleh berbagai pihak lain, seperti alasan dan kepegawaian, sebagai manifestasi keinginan yang bersangkutan untuk tumbuh dan berkembang (Siagian, 2012).

i. Pekerjaan Itu Sendiri

Menurut peneliti ini berarti bahwa, pengembangan kemampuan di rumah sakit masih belum dilakukan dengan baik dan juga alat dan perlengkapan tertentu yang menunjang pekerjaan belum tersedia. Berbagai penelitian dan pengalaman banyak orang menunjukkan bahwa kebosanan dalam pekerjaan mempunyai dampak-dampak negatif yang sering menampakkan diri dalam keletihan, kesalahan dalam pelaksanaan tugas dan kecelakaan. Cara terbaik untuk mengatasi berbagai hal negatif tersebut adalah dengan variasi dalam cara penyelesaian tugas seseorang. Contoh variasi tersebut adalah pemberian keleluasaan kepada para pekerja untuk menentukan sendiri tingkat kecepatan penyelesaian tugasnya, asal saja target yang telah ditetapkan untuk satu kurun waktu tertentu, misalnya satu minggu tercapai. Biasanya penggunaan teknik ini berakibat pada meningkatnya motivasi kerja serta memperbesar rasa percaya diri pada diri sendiri di kalangan para pekerja (Siagian, 2012).

j. Kondisi Kerja Fisik

Menurut peneliti ini berarti bahwa sarana penunjang seperti kantin belum ada di rumah sakit, serta kurangnya dukungan sarana dan prasarana yang baik dalam melaksanakan pekerjaan di rumah sakit. Kondisi kerja fisik atau lingkungan kerja sangat besar berpengaruh terhadap motivasi kerja yang dapat menghasilkan produktifitas kerja. Lingkungan kerja yang tidak baik, lingkungan kerja yang tidak kondusif merupakan beban kerja tambahan bagi tenaga kerja atau karyawan. Banyak faktor yang terlibat dalam lingkungan kerja, baik lingkungan sosio-psikologis yang harus dipelihara sehingga kondusif atau berpengaruh positif terhadap kesehatan dan juga kecelakaan kerja karyawan, antara lain: Pencapaian dan penerangan, kebisingan, penyejuk tempat kerja, bebas serangga, bau-bauan, peralatan kerja, alat pelindung diri (Notoatmodjo, 2009).

k. Hubungan Interpersonal

Menurut peneliti ini berarti bahwa masih ada hubungan dengan atasan yang tidak baik di rumah

sakit, dan hubungan dengan rekan kerja yang tidak baik. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai tetap di rumah sakit. Dengan memperbaiki hubungan kerja ke arah yang lebih harmonis dan bersahabat, serta mengusahakan terpenuhinya kebutuhan jasmani dan rohani dalam bekerja, maka akan meningkatkan motivasi kerja (Kadarisman, 2013).

l. Kebijakan Administrasi Rumah Sakit

Menurut peneliti, berdasarkan data tersebut di atas, bahwa rumah sakit belum merevisi standar prosedur operasional, bahkan tidak memiliki standar prosedur operasional. Keharusan organisasi mentaati berbagai peraturan perundang-undangan. Di semua negara, yang sudah maju maupun yang sedang berkembang, selalu ada berbagai peraturan perundang-undangan yang diterbitkan oleh instansi yang tugas fungsionalnya mengatur pengelolaan sumber daya manusia. Semua jenis organisasi berkewajiban mentaati berbagai ketentuan normatif tersebut seperti misalnya menyangkut upah minimum, larangan memperkerjakan anak-anak, hak cuti karyawan, perlakuan yang sama antara karyawan dan lain sebagainya, semua kebijakan ini akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam bekerja di organisasi tersebut (Siagian, 2012).

m. Pengawasan

Pengawasan atau supervisi oleh atasan terhadap bawahan adalah alat untuk memotivasi kerja karyawan, apabila caranya tepat (Notoatmodjo, 2007; 2009).

n. Gaji

Menurut peneliti, bahwa pegawai tetap di rumah sakit mendapatkan insentif/jasa pelayanan, namun tunjangan insentif atau jasa pelayanan itu tidak dibayarkan setiap bulan, sehingga ini dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai tetapnya. Dari banyak penelitian membuktikan bahwa faktor gaji merupakan faktor yang dominan dalam mencapai kepuasan kerja bagi seorang pegawai (Notoatmodjo, 2007; 2009).

o. Keamanan Kerja

Menurut peneliti, bahwa rumah sakit tidak menyediakan transportasi antar jemput bagi karyawannya, serta tidak rutin mengkalibrasi alat-alat kesehatannya. Kondisi aman dan sehat dari seseorang karyawan/anggota organisasi/perusahaan

tercermin dalam sikap individual dan aktifitas organisasional karyawan yang bersangkutan. Makin baik kondisi keamanan dan kesehatan karyawan, makin positif sumbangan mereka bagi organisasi atau perusahaan. Pada umumnya, organisasi atau perusahaan memerhatikan masalah keamanan dan kesehatan karyawan justru untuk memungkinkan terciptanya kondisi kerja yang lebih baik dalam pemeliharaan kesehatan karyawan. Hal ini penting sekali, terutama bagi bagian-bagian organisasi yang memiliki tingkat kecelakaan yang tinggi (Kadarisman, 2012).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian univariat karakteristik responden: jenis kelamin 73,9 % perempuan & 26,1 % laki-laki, umur ≤ 30 thn 34,8 % & > 30 thn 65,2%, tingkat pendidikan SMU 3,6 %; D3 67,4 %; D4/S1 26,1 %; S2/Spesialis 2,9 %, serta lama bekerja, ≥ 2 thn 97,1 % & < 2 thn 2,9%.
2. Hasil penelitian univariat *satisfiers* dan *dissatisfiers*: prestasi kerja 62,3% kurang baik, 37,7% baik; penghargaan 52,9% kurang baik, 47,1% baik; tanggung jawab 63,0% kurang baik, 37,0% baik; kesempatan untuk maju 55,1% kurang baik dan 44,9% baik; pekerjaan itu sendiri 57,2% kurang baik, 34,8% baik; kondisi kerja fisik 65,2% kurang baik; 34,8% baik; hubungan interpersonal 58,0% kurang baik, 42,0% baik; kebijakan administrasi rumah sakit 65,9% kurang baik, 34,1% baik; pengawasan 66,7% kurang baik, 33,3% baik; gaji 60,1% kurang baik, 39,9% baik; keamanan kerja 76,1% kurang baik; 23,9% baik.
3. Pada penelitian ini motivasi kerja yang paling besar adalah responden dengan motivasi kerja kurang baik yaitu sebesar 54,3%, sedangkan responden dengan motivasi kerja baik sebesar 45,7%.
4. Ada hubungan yang bermakna antara tanggung jawab dengan motivasi kerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, karena pembagian tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang belum jelas di RSUD Kab. PPU.

5. Ada hubungan yang bermakna antara kesempatan untuk maju dengan motivasi kerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, karena masih adanya keterbatasan kesempatan untuk mengembangkan untuk pegawai tetapnya.
 6. Ada hubungan yang bermakna antara pekerjaan itu sendiri dengan motivasi kerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, karena masih adanya yang merasa pekerjaan yang tidak menyenangkan, jenjang karier yang tidak jelas, pengembangan kemampuan pegawai tetap dilakukan dengan tidak baik, tidak tersedianya sarana dan prasarana di tempat kerja.
 7. Ada hubungan yang bermakna antara kondisi kerja fisik dengan motivasi kerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, karena kondisi kerja fisik di rumah sakit yang masih kurang baik yang dirasakan oleh pegawai tetapnya.
 8. Ada hubungan yang bermakna antara hubungan interpersonal dengan motivasi kerja pegawai tetap di RSUD Kab. PPU, karena masih ada hubungan interpersonal yang kurang baik diantara sesama pegawainya.
 9. Ada hubungan yang bermakna antara pengawasan dengan motivasi kerja pegawai tetap di RSUD Kab. PPU, karena tidak berjalannya pengawasan di rumah sakit oleh pimpinan di rumah sakit tersebut.
 10. Ada hubungan yang bermakna antara gaji dengan motivasi kerja pegawai tetap di RSUD Kab. PPU, karena insentif yang sering terlambat diterima oleh pegawai tetapnya.
 11. Ada hubungan yang bermakna antara keamanan kerja dengan motivasi kerja pegawai tetap signifikan mempengaruhi motivasi kerja pada pegawai tetap RSUD Kab. PPU, karena alat-alat kesehatan yang tidak dikalibrasi.
 12. Faktor yang paling dominan berhubungan dengan motivasi kerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara adalah faktor keamanan kerja.
- a. Agar rumah sakit memiliki kebijakan khusus tentang keamanan kerja bagi pegawai tetapnya seperti mengadakan transportasi antar jemput karyawan, maka rutin melakukan pemeriksaan kesehatan pegawai tetapnya, mengkalibrasi alat-alat kesehatan, merevisi dan menyusun Standar Prosedur Operasional dalam setiap pekerjaan di rumah sakit sehingga memberikan kepastian, keamanan dalam melaksanakan pekerjaan oleh pegawainya di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara.
 - b. Melakukan pengawasan melekat yang berfungsi mendisiplinkan pegawai terhadap tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, seperti melakukan *pre* dan *post conference* sebelum memulai melakukan pekerjaan dan setelah melakukan pekerjaan pada hari tersebut.
 - c. Melaksanakan sistem remunerasi di rumah sakit sehingga gaji atau imbalan pada pegawainya dirasakan merata dengan cara yang adil, dan sistem imbalan/penghasilan dapat diberikan dalam bentuk lain selain materi seperti pelatihan, pemeriksaan kesehatan rutin, penghargaan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan kondisi kerja fisik yang lebih menyenangkan sehingga dapat memotivasi pegawainya dalam bekerja.
2. Bagi Pegawai Tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara:
Mengetahui dengan persis apa yang menjadi hak dan kewajiban sebagai pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, yaitu melakukan pembenahan dan juga pembaharuan sistem manajemen pembinaan pegawai negeri sipil menurut tahap-tahap: (1) penyiapan roadmap; (2) penyiapan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian; (3) sosialisasi; (4) pelebagaan nilai-nilai dalam PP No. 53 Tahun 2010 secara optimal dengan menjadikannya sebagai bagian melekat dalam diri PNS.
 3. Bagi Peneliti:
Melakukan penelitian lanjutan yang lebih eksploratif untuk mengetahui motivasi pegawai tetap di Rumah Sakit Daerah Kab. PPU.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka disarankan:

1. Bagi Direktur dan Manajemen Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara:

DAFTAR PUSTAKA

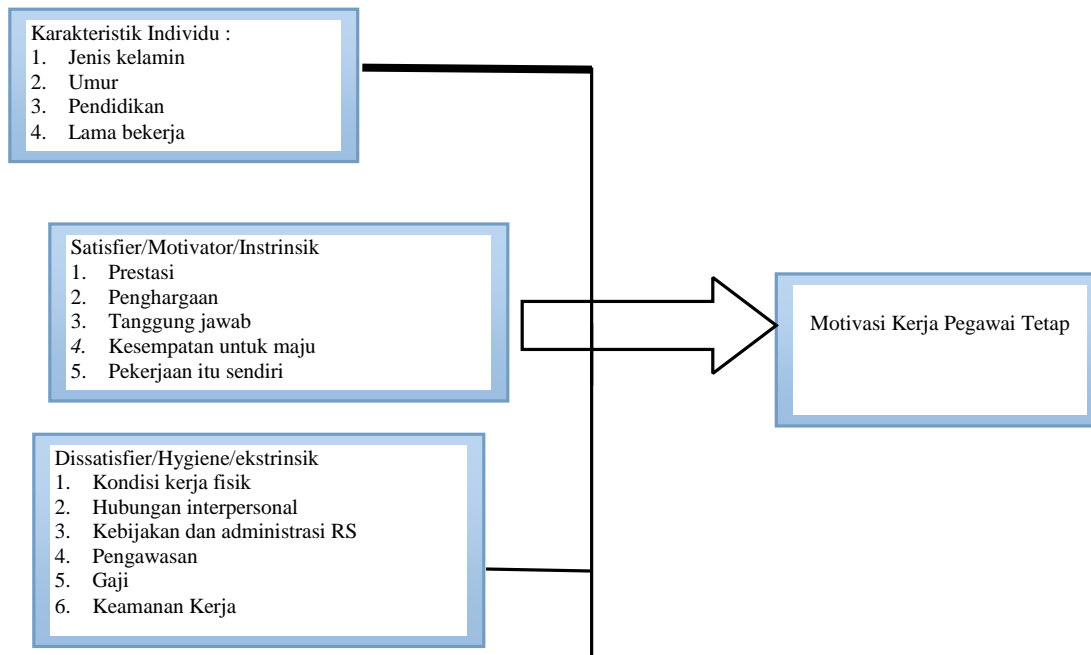
- Anikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
 Anikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi Rineka Cipta, Jakarta.
 Azwar, A. 2010. *Pengantar Administrasi Kesehatan*, Ed. 3, Binarupa Aksara, Jakarta.
 Azwar, Saifuddin, 2007, *Sikap Manusia Teori Dan Pengukurannya*, Ed. 2, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

- Aswat, Bustanul, 2010, *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Unit Rawat Inap RSUD Puri Husada Tambilahan Kabupaten Indragiri Hilir Riau Tahun 2010*, Tesis, FKMUJ, Depok.
- Budarto, Eko, 2002, *Biostatistika untuk Kedokteran dan Kesehatan Masyarakat*, EGC, Jakarta.
- Budarto, Eko, 2004, *Metodologi Penelitian Kedokteran Sebuah Pengantar*, EGC, Jakarta.
- Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Penajam Paser Utara, 2012, *Survey Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Rumah Sakit*, Kab. Penajam Paser Utara Kalimantan.
- Bagian Perencanaan, 2013, *Profil Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur*, RSUD Kab. Penajam Paser Utara.
- Bupati Penajam Paser Utara, 2011, *Surat Keputusan Bupati Penajam Paser Utara Tentang Penetapan Penerapan Status Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara*, Nomor: 445/206/2011.
- Bupati Penajam Paser Utara, 2009, *Peraturan Bupati Tentang Tugas Pokok, Fungsi Dan Tugas Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur*, Nomor: 35 Tahun 2009.
- Bupati Penajam Paser Utara, 2012, *Penetapan Visi, Misi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur*, Nomor: 445/90/2012.
- Balikpapan Post, 15 Desember 2010, *Perbup Dukung PPN No. 53/2010*.
- Cahyani, Aji, 2005, *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Indeks, Gramedia, Jakarta.
- Gibbin, J James, 1990, *Kepemimpinan Strategi Mengembangkan Organisasi*, PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta Pusat.
- Dale, Timpe, 2002, *Motivasi Pegawai, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia, Jakarta.
- Dale, Timpe, 2002, *Kinerja, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia, Jakarta.
- Dahlan, Sopiudin, 2013, *Statistik Untuk Kedokteran dan Kesehatan*, Edisi kelima, Salemba Medika, Jakarta.
- Dahlan, Sopiudin, 2013, *Besar sampel dan Cara Pengambilan Sampel*, Cetakan kedua, Salemba Medika, Jakarta.
- Dahlan, Sopiudin, 2012, *Langkah-Langkah Membuat Proposal Penelitian Bidang Kedokteran Dan Kesehatan*, Sagung Seto, Jakarta.
- Dewi, Rika Puspita, 2010, *Hubungan Pengetahuan Mengenai Akreditasi Rumah Sakit dan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit Zaharah Tahun 2010*, Tesis, FKMUJ, Depok.
- Ely et al, 2007, *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Hashuan, Mulyu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hashuan, Mulyu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hafizurachman, 2009, *Manajemen Pendidikan dan Kesehatan*, Sagung Seto, Jakarta.
- Hastono, Sutanto Priyo, 2006, *Modul Pertama: Pengolahan Data Uji Instrumen*, FKMUJ, Depok.
- Hastono, Sutanto Priyo, 2007, *Analisis Data Kesehatan*, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, Depok.
- Handoko, Hani, 2009, *Manajemen*, BPFE- Yogyakarta, Yogyakarta.
- Ilyas, Yasis, 2008, *Kiat Sukses Manajemen Tim Kerja*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ilyas, Yasis, 2012, *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*, Edisi Revisi, FKMUJ, Jakarta.
- Ilyas, Yasis, 2012, *Perencanaan SDM Rumah Sakit, Teori, Metode dan Formula*, FKMUJ, Jakarta.
- Jogya Bangkit Publisher, 2014, *Undang-Undang No.5 Tahun 2014 Aparatur Sipil Negara, Undang-Undang No.13 Tahun 2013 Ketenagakerjaan, Undang-Undang No.24 Tahun 2011 Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS)*, Galangpress, Yogyakarta.
- Kadarsman, 2013, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Kadarsman, 2012, *Manajemen Kompensasi*, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Kementian Kesehatan RI Direktorat Jendral Bina Upaya Kesehatan, 2011, *Petunjuk Teknis Sistem Informasi Rumah Sakit*, Jakarta, 2011.
- Komisi Akreditasi Rumah Sakit, 2012, *Sertifikat Akreditasi Rumah Sakit Bersyarat Tingkat Dasar*.
- Kalim Post, 6 Desember 2010, *Sanksi tegas Untuk Tingkatkan Disiplin Pegawai Bolos Kerja*, Potong Insentif.
- Kalim Post, 2012, *Kring Bupati*.
- Kalim Post, Senin, 2012, *Kring Bupati*.
- Lapau, 2013, *Metode Penelitian Kesehatan: Metode Ilmiah Penulisan Skripsi, Tesis, Dan Disertasi*, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta.
- Lestari, Puji, 2008, *Analisis interaksi motivasi kerja pegawai dan kepemimpinan atasan yang dipersepsikan pegawai PT Pertamina (persero) melalui pendekatan model Herzberg dan Bass*, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Lubis, Elynar, 2009, *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Eksternik Terhadap Kinerja Dokter Dalam Kelengkapan Pengisian Rekam Medis Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit Perkebunan Nusantara IV (Persero) Tahun 2008*, Tesis, USU.
- Maryam, Dewi, 2009, *Hubungan Antara Penerapan Tindakan Keselamatan Pasien Oleh Perawat Pelaksanaan dengan Kepuasan Pasien Di RSUD Dr. Soetomo Surabaya Tahun 2009*, Tesis, Program Pasca Sarjana, Universitas Indonesia, Depok, 2009.
- Minister Kesehatan Republik Indonesia, 2008, *Pemberian Ijin Penyelenggaraan Rumah Sakit Umum Daerah Dengan Nama "Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur" Provinsi Kalimantan Timur-Samarinda*, Nomor 07/06/III/2757/08.
- Minister Kesehatan Republik Indonesia, 2010, *Penetapan Kelas Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Milik Pemerintah Kabupaten Penajam Paser Utara Provinsi Kalimantan Timur Nomor 074/MinKes/SK/2010*.
- Notatmodjo, Soekidjo, 2007, *Promosi Kesehatan dan Ilmu Penilaku*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Notatmodjo, Soekidjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Kiat Memimpin Dalam Abad Ke-21*, Edisi 1, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Riduwan, 2004, *Statistika Untuk Lembaga & Instansi Pemerintah Swasta*, Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Coulter, 2010, *Manajemen*, Edisi Kesepuluh, Jilid 2, Erlangga, Jakarta.
- Sabainah, Iwan (2008), *Biostatistik Dasar Untuk Rumah Sakit*, Departemen Kependudukan dan Biostatistik, FKMUJ, Depok, Jakarta.
- Sedamayanti, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang, 1995, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Wibowo, Adik, 2014, *Metodologi Penelitian Praktis Bidang Kesehatan*, Rajawali Pers, Jakarta.

Gambar 1. Perpaduan Teori Ketahanan Motivasi (Herzberg)

Variabel Independen

Variabel Dependen



Sumber: Rivai (2004); Handoko (2009); Winardi (2011); Aswat (2010)

Tabel 1. Distribusi Variabel Univariat *Satisfiers* dan *Dissatisfiers*

Variabel	% baik	% kurang baik
Prestasi	37,7	62,3
Penghargaan	47,1	52,9
Tanggung jawab	37,0	63,0
Kesempatan Untuk Maju	44,9	55,1
Pekerjaan itu sendiri	42,8	57,2
Kondisi Kerja fisik	34,8	65,2
Hubungan interpersonal	42,0	58,0
Kebijakan administrasi rumah sakit	34,1	65,9
Pengawasan	33,3	66,7
Gaji	39,9	60,1
Keamanan kerja	23,9	76,1
Motivasi Kerja	42,8	57,2

Tabel 2. Hubungan Antara Karakteristik Pegawai Tetap, Faktor Satisfiers dan Faktor Dissatisfiers Dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap

Subvariabel/Variabel	Motivasi kerja Responden				Total N	Sig. (P Value)	OR (95%CI)
	Kurang baik		Baik				
	n	%	n	%			
Jenis Kelamin:							
Perempuan	61	59,8	41	40,2	102	0,307	1,488 (0.693-3.194)
Laki-laki	18	50.0	18	50.0	36		

Umur :							
≤ 30 tahun	29	60,4	19	39,6	48	0,582	0,819
> 30 tahun	30	55,6	40	44,4	90		(0,402-1,670)
Pendidikan :							
SMU	4	80,0	1	20,0	5	0,521	0
D3	50	53,8	43	46,2	93		
D4/SI	22	61,1	14	38,9	36		
S2/Spesialis	3	75,0	1	25,0	4		
Lama Kerja :							
≥ 2 tahun	78	58,2	56	41,8	134	0,186	4,179
< 2 tahun	1	25	3	75	4		(0,424-41,224)
Prestasi :							
Kurang baik	50	58,1	36	41,9	86	0,785	1,102
Baik	29	55,8	23	44,2	52		(0,550-2,207)
Penghargaan :							
Kurang baik	46	63,0	27	37,0	73	0,147	1,652
Baik	33	50,8	32	49,2	65		(0,837-3,261)
Tanggung Jawab :							
Kurang baik	57	65,5	30	34,5	87	0,010	2,505
Baik	22	43,1	29	56,9	51		(1,233-5,089)
Kesempatan Untuk Maju							
Kurang baik	52	68,4	24	31,6	76	0,003	2,809
Baik	27	43,5	35	56,5	62		(1,399-5,640)
Pekerjaan itu sendiri							
Kurang baik	58	73,4	21	26,6	79	0,000	4,998
Baik	21	35,6	38	64,4	59		(2,408-10,373)
Kondisi kerja fisik							
Kurang baik	59	65,6	31	34,4	90	0,007	2,665
Baik	20	41,7	28	58,3	48		(1,297-5,474)
Hubungan Interpersonal							
Kurang baik	55	68,8	25	31,3	80	0,001	3,117
Baik	24	41,4	34	58,6	58		(1,540-6,306)
Kebijakan Adminstrasi Rumah Sakit							
Kurang baik	57	62,6	34	37,4	91	0,075	1,905
Baik	22	46,8	25	53,2	47		(0,934-3,887)
Pengawasan							
Kurang baik	62	67,4	30	32,6	92	0,001	3,525
Baik	17	37,0	29	63,0	46		(1,681-7,393)
Gaji							
Kurang baik	55	66,3	28	33,7	83	0,009	2,537
Baik	24	43,6	31	56,4	55		(1,259-5,113)
Keamanan Kerja							
Kurang baik	68	64,8	37	35,2	105	0,001	3,676
Baik	11	33,3	22	66,7	33		(1,607-8,405)

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Logistik Ganda dengan Backward

Variabel	B	S.E.	Wald	Sig.	Exp(B)
Pekerjaan itu sendiri	-1,481	0,393	14,217	0,000	0,227
Hubungan interpersonal	-1,000	0,394	6,423	0,011	0,368
Keamanan Kerja	-0,955	0,459	4,336	0,037	0,385
Constant	1,630	0,338	23,225	0,000	5,104